

## 全労金2012春季生活闘争方針

### 1. 基本スタンス

全労金2012春季生活闘争は、2011年度運動方針の重点課題として掲げた3点の目標を踏まえ、全労金・単組が一体となった運動を進めます。

1点目は、「東日本大震災からの復興・再生」を意識した取り組みです。被災地における会員・利用者をはじめとする労働者の生活再生に向けて、全金庫が一丸となって新年度（2012年4月）の事業計画を進められる環境整備が重要です。そのためにも、交渉を混乱させずに円滑に進め、速やかな解決を導き出すべく、労使がお互いに責任と役割を果たすことを念頭に置き、取り組みます。

2点目は、全労金と単組が「あたかも一つの単組」であると感じられる運動の強化です。すべての労金労働者を対象とした「公正処遇・均等待遇」の実現に向け、「全労金第1期行動計画」で掲げた目標との整合を図りながら、総合的な生活改善に取り組みます。

3点目は、「全国合併に関する全労金の見解」に基づく対応です。全労金の見解では、今後も全国合併をめざすためには、すべての労金労働者が労働金庫で働くことに誇りと喜びを感じる組織風土を形成することが重要と指摘しています。その実現に向け、業態として統一的な制度や仕組み、働き方等のルールをつくることをめざし、取り組みます。

こうしたスタンスを基本に、具体要求については、全単組が統一して掲げる「統一要求課題」と、単組の判断による「単組独自要求」を設定し、全単組で足並みを揃えた闘いを構築します。特に、2011春季生活闘争で東日本大震災の影響を考慮して早期終結を図ったことにより、継続協議や交渉途上に終わった課題については、各単組が、闘争前段までに現状と課題を分析した上で、必ず前進を図ることとします。

### 2. 連合方針について

連合は2012春季生活闘争を「『働くことを軸とする安心社会の実現に向け、すべての働く者の生活が改善される取り組み』」と位置付け、「公正、安心・安全社会の実現」「持続的成長のための政策追求と雇用と労働の再構築による真の競争力」を2つの柱とし、「すべての労働者を視野に入れ、共闘を中心とした格差是正、底上げ・底支えの取り組みを進める」との方針を提起しています。その上で、すべての労働者のために1%を目安とした配分を求めると同時に、非正規労働者の処遇改善、最低賃金の引き上げ、雇用形態間の格差を縮小するための均等待遇、ワークライフバランスの実現と働き方のルールの再構築等、「日本におけるディーセントワーク（働きがいの

ある人間らしい仕事)」の実現をめざす考えを示しています。

具体要求については、①すべての労働者の処遇改善に向けて、すべての労働組合が1%を目安に賃金を含めた適正な配分を求める、②労働時間規制の取り組みや時間外割増率の引き上げ等を通じた総実労働時間の縮減によるワークライフバランスの実現をめざす、③企業内最低賃金の取り組みの抜本強化、④生活防衛の観点を含めた一時金水準の向上・確保、⑤65歳までの雇用確保や「2013年問題」を含む高齢者雇用課題等のワークルールの取り組み、⑥男女間賃金格差是正の取り組み、⑦運動の両輪としての政策・制度実現の取り組み、を掲げた上で、「賃金制度の確立・整備と賃金カーブ維持分の明示・確保」「非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした待遇改善」「企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ」「産業実態を踏まえた総実労働時間の短縮、時間外・休日労働割増率の引き上げ」を、すべての組合が取り組むべき「ミニマム運動課題」と設定しています。

### 3. 具体要求について

#### (1) 統一要求課題について

全労金・単組が一体となって公正処遇・均等待遇の実現をめざすため、全単組が必ず要求する「統一要求課題」として、①基本賃金の引き上げ、②一時金の制度化、③退職金の制度化、④休日労働割増率の改善、を掲げます。

##### ① 基本賃金の引き上げ

2012年4月以降も継続して雇用される嘱託等労働者に対して、一定の賃上げを確保することを求めます。

要求額については、各金庫で正職員に適用される賃金表上の「習熟昇給見合い分(※)」を基準に、2010年度に全労金が実施した「嘱託等労働者の類型調査」結果等も踏まえ、単組で設定します。

なお、現行制度で嘱託等労働者に対して、一定の昇給が設定されている場合は、公正処遇を実現する観点から、正職員の昇給額や賃金水準の違いを検証した上で、要求の是非を含めて単組で判断します。

#### \*参考「習熟昇給見合い分」の目安

- いわゆるダブルラダーの制度で運用している金庫は「能力給表」における最低等級の「標準評価」相当額と「役割給・職務給表」における最低等級の「標準評価」相当額の合計額、また、職能資格制度で運用している金庫は「本人給表」における「年齢間差分」の加重平均相当額と「職能給表」における最低等級の「習熟昇給」相当額の合計、を要求の目安水準とする。
- 時間給が適用されている嘱託等労働者については、正職員の月額を時間額に置き換えて要求する(※単純算法：月額÷21÷7.33)。

## ② 一時金の制度化

2012年4月以降も継続して雇用される嘱託等労働者に対して、最低1ヵ月以上の一時金を支給するよう求めます。なお、現状で正職員と異なる形式や呼称で一時金が支給されている場合は、正職員と同様の取り扱いとすることを求めます。

既に一時金が制度として確立している場合は、正職員の一時金要求月数との整合を勘案し、要求月数は単組で判断します。

## ③ 退職金の制度化

勤続3年以上のすべての嘱託等労働者に対して、退職金制度を確立するよう求めます。

制度の目安については、退職時基本賃金（※時間給の場合は月給換算）を算定基礎給とし、退職までの勤続年数に「統一退職金制度」で定める「第一計数（※自己都合）」を乗じて算出する方法とします。なお、評価の反映方法については、人事制度の運用実態を考慮し、単組で判断します。

既に退職金制度がある場合は、要求の是非を含めて単組で判断します。

## ④ 休日労働割増率の改善

単金単組協定における休日労働の割増率を「50%」に引き上げるよう求めます。その際、正職員だけでなく関連会社を含めた嘱託等労働者にも同率を適用することを求めます。

## (2) 正職員の一時金要求

正職員の一時金は「基礎一時金 4.0ヵ月＋業績手当」で組み立てます。

業績手当については、これまでの取り組みと同様に「業績手当の要求・交渉にあたっての留意点」を基本とし、各金庫における2010年度決算状況や、2011年度の決算見通し及び事業計画の達成状況等、現状の経営課題を十分に勘案した上で、要求月数を決定します。その際、当期純利益だけでなく、本業の預金・貸出金の伸長等、職員の奮闘にも留意し、総合的に判断します。

## (3) 単組独自要求

2011春季生活闘争における協議と終結にあたっての判断やその後の協議経過、及び、「全労金第1期行動計画」で掲げる目標を踏まえ、すべての労金労働者の総合的な生活改善に向け、①安定雇用の実現、②諸労働条件の改善、③ワークライフバランスのとれた働き方の実現、についてそれぞれの実態に応じて要求します。

### ① 安定雇用の実現

i 正職員への登用制度の確立、ii 有期契約から「期間の定めのない雇用契約」への変更、iii 契約更新時の労働組合の適切な関与等、安定的な雇用が確保されるための制度やルールを確立を求めます。

## ② 諸労働条件の改善

嘱託等労働者に対して、i 中央協定で定める諸休暇の適用、ii 各金庫の諸手当や福利厚生制度の適用、を求めます。

## ③ ワークライフバランスのとれた働き方の実現

ワークライフバランスの実現に向け、金庫が定める「次世代法行動計画」や単組の「時短計画」を踏まえ、i 総労働時間の削減に向けた具体的な取り組み（※総労働時間協定の導入やメモリアル休暇の導入等）、ii 働き方に関する労使委員会の設置、を求めます。

# 4. 闘いの進め方

## (1) 全労金行動計画との整合

「単組独自要求」課題の設定にあたっては、2012年2月までに全労金と単組で確認する予定の「第1期行動計画」の目標や取り組み計画との整合を十分に勘案します。

特に、春季生活闘争として集中して取り組む課題と、通年的な金庫との協議を含め、中期的に取り組む課題を整理して対応します。

## (2) 仲間をひろげる取り組み

全労金と単組で「新たな仲間づくり」から「仲間をひろげる取り組み」に発展させるための取り組みを進めます。

具体的には、これまでの「組合未加入者も含むすべての嘱託等労働者に対して、単組方針や要求の考え方、交渉状況や結果を説明する機会を設定し、組合活動への理解と加入を促進する」取り組みに加え、「要求検討段階から、嘱託等組合員の声を反映し、共に闘いを進めるという当事者意識を高める」運動を展開します。

なお、全労金は、単組における取り組み事例を集約し、全体に還元します。

## (3) ワークライフバランスのとれた働き方の実現

業態として統一的に運用を進めている多様な働き方（※休日振替・時差勤務制度・1ヵ月単位の変形労働時間等）の実態を検証すると同時に、時間外労働の厳格な管理や年休の取得促進を通じて、総労働時間削減に繋げ、ワークライフバランスのとれた働き方を実現します。

## (4) 全労金と単組の連携強化

全労金は、中央執行委員会を中央闘争委員会に改組し、単組との連携を強化します。仮に交渉が難航する場合は、担当四役との連携を強化して対応します。

特に「統一要求課題」に関するそれぞれの単組の交渉状況を共有できるように、単組からの「定例報告書」とあわせて、単組で発行するニュースや速報を通じて全体の状況を的確に把握します。その上で、全労金は、全体の交渉状況や争点等を取りまとめ、タイムリーに単組に還元・周知します。

また、多くの組合員が春季生活闘争の状況を把握できるように、全労金ホームページの内容や「春季生活闘争速報」の運用等を工夫します。

(5) 連合との連携

連合が設置する「流通・サービス・金融共闘連絡会議」に参加し、全労金における交渉経過や結果に関する情報を積極的に開示する等、効果的な相場波及に向けた取り組みを強化します。

また、「パート・有期契約共闘連絡会議」を中心として展開される「非正規共闘」にも積極的に参加し、春季生活闘争の取り組みが社会的な運動に結びつくよう、「職場から始めよう運動」等に積極的に参画します。

(6) 闘争日程について

全単組の統一闘争日程として、要求提出日を3月6日（火）、回答期限日を3月27日（火）と設定します。

要求提出以降は、全労金として全国の交渉状況を的確に把握し、回答期限日までの解決に向けた対応を講じます。なお、交渉のヤマ場における状況を共有するため、全単組共通の「集中交渉ゾーン」を設定し、メリハリのある交渉を展開します。

以 上

## 【特徴的な情勢】

### 1. 社会情勢（労働運動の取り組み）

2011年3月11日の東日本大震災発生から約1年が経過します。第3次補正予算は成立しましたが、被災者の多くは仮設住宅での不自由な生活が余儀なくされています。また、東京電力福島第1原子力発電所の事故は、今もなお立入り出来ない地域がある等、収束までには時間を要する状況です。加えて、原発事故に起因する風評被害によって、被災地では大きな経済的損失が生じています。

そのような中、日本経済は震災前からの「構造的な危機」が表面化し、労働者の雇用と生活を巡る環境は一向に改善されていません。ワーキングプアと呼ばれる貧困層の増加等、格差社会はより一層深刻化しています。その一方で、正社員の働き方については、依然として総労働時間が年間2,000時間を超える等、長時間労働は解消されず、ワークライフバランスのとれた働き方とは程遠い実態にあります。

震災からの復興に向けた取り組みを通じて、国や社会のあり方、暮らしのあり方を見つめ直し、誰もが安心して暮らすことができる社会をつくることが求められています。

連合は、第12回定期大会で「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、新たな行動を開始することを確認しました。そして、2012春季生活闘争では、震災からの復興とあわせて日本社会の構造的問題を解消した上で、日本経済全体を早期に持続的・安定的成長に回帰させるための取り組みを進めるとし、すべての労働者を視野に入れ、格差是正と底上げを図り、活力ある安心社会の確立をめざす方針が確認されました。

加えて、労働者派遣法の抜本的な改正、雇用の不安定さの解消や格差是正に繋げるための有期労働契約の法制化、誰もが65歳まで働き続けることが出来る高年齢者雇用安定法の条件整備等、働く者の目線に立った法律の整備も急がれます。昨年末の厚生労働省労働政策審議会でまとめられた「有期労働契約の在り方（報告）」では、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者の申し出により期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（※利用可能期間制限）の導入やいわゆる「雇い止め法理」の制定法化、期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消等、雇用の不安定と処遇格差といった有期労働契約の課題改善に向けて、一定の法整備が図られようとしています。ただし、いわゆる「入り口規制」の導入が見送られた他、利用可能期間制限を理由とした雇い止めといった規制逃れの懸念もある等の課題も残されています。また、同じく昨年末の労働政策審議会では「今後の高年齢者雇用対策について」の建議がなされ、2013年からの年金支給開始年齢の引き上げが目前に迫る中で、希望者全員の65歳までの雇用確保措置を義務付ける法整備と、高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに応じた環境整備が盛り込まれ、今後の国会審議が大いに注目されます。

こうした動きを、全労金が掲げる「安定雇用の実現」「格差是正・公正処遇の実現」に繋げるためにも、私たちがめざす法案が成立されるよう、連合や多くの仲間と連帯して運動を強めなければなりません。

TPPへの参加についても、農産物や貿易、医療保険制度だけでなく、共済や協同組合に与える影響等も十分に検証した上で、慎重な対応が求められますが、国の方向性は明確に定まっているとは言えません。また、消費税の引き上げについても、社会保障と税の一体改革案を含め、日本の将来ビジョンが国民に十分に示されているとは言えず、結論ありきの議論が先行しています。

2年前の政権交代以降、「国民の生活が第一」とする新政権への期待が高まりましたが、3度の首相交代によって多くの課題が先送りされた他、震災・原発事故からの復興の遅れ等もあり、国民の政治不信は増幅しています。

連合は、日本が抱える様々な課題の克服に向け、「連帯・公正・規律・育成・包摂」という5つの政策理念を掲げた向こう2年間の連合政策を「政策・制度 要求と提言」としてまとめました。

全労金は、2012春季生活闘争を通じて連合の政策提言活動に結集し、すべての労働者がディーセントワーク（尊厳ある働き方）を実感できる社会実現に向け、それぞれの立場で参画する必要があります。

## 2. 労働金庫の状況

2011年度の全国労金の仮決算は、預金は17兆4,300億円と、退職金や財形預金の結集により順調に推移しています。しかし、貸出金は11兆4,800億円と、9金庫で期首割れとなっています。上期当期純利益は227億円と前年を約8億円上回っていますが、6金庫で前年から減益となっています。

協会は、金利に偏重した営業政策を見直し、会員対応をはじめ、生協や若年層対策を含めて、具体化する必要性を示しています。

また、2012年度から開始する新たな中期経営計画では、①業態の総力を結集し、次世代システム移行完遂と安定稼働を実現する。また、会員・顧客の利便性向上と顧客満足度の向上を実現するため、事務改革を確実に実施し、事務の統一化と効率化、堅確化を実現する、②新たな業態の将来像を示すべく、新中長期ビジョンを策定する、③個々の責任に基づき、地域で信頼を得て必要な金融機関であり続けるための事業運営を一義的に進める一方で、業態として各金庫に共通する課題への取り組みを併せて進める、ことを重点課題としています。そして、中計における課題を「業態が統一して取り組む課題（※次世代システムの移行完遂と安定稼働、被災者や被災金庫への支援と復興への貢献等）」「各金庫に共通する課題（※会員勤労者サービス向上のための改革、リスク管理機能の強化、人材育成、非営利・協同セクターとの連携強化等）」「中央機関（※協会と連合会）の課題」に分類して、取り組むこととしています。

特に2014年1月に向け、労金業態で最も重要な課題としている次世代システム移行については、作業はほぼ予定通りに進められていますが、移行に伴う金庫や営業店における事前作業、会員への説明等が各金庫の判断で進められています。2012年度からは、職員研修も始まりますが、この営みは、全金庫の役職員が意義・目的を理解し、一体となって取り組まなければなりません。

協会・全国労金は1年前に「全国合併の当面延期・継続協議」を確認した後、2011年総会では、合併課題に係る今後の進め方として、「日本労金創設は業態のめざすべき姿であり、実現すべき経営課題である」ことを基本認識として捉え検討を進めることが確認されました。具体的には、これからの協同組織金融、とりわけ労働金庫が担うべき使命と役割に対する調査・研究を進めることを検討の視座とした研究会を立ち上げ、当面2年を目途に調査・研究や検討を進め、2011年度は「中間取りまとめ」を行う予定となっています。

また、2012年は「国際協同組合理年」です。協会の新たな中期経営計画でも「国際協同組合理同盟（ICA）」の一員として、全国実行委員会の活動に参加するとともに、独自の取り組みを展開し、協同組合や協同組織セクターの発展に貢献する考えを示しています。

全労金と単組は、「全国合併に関する見解」で取りまとめた考え方をベースに、春季生活闘争における交渉や労使協議を通じて、それぞれの金庫が抱える個別の経営課題だけでなく、中期的な経営計画や合併検討論議、そして、国際協同組合理年に関する取り組み等に反映させることができるよう、積極的な提言活動を進める必要があります。

以 上